

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6068  
MANUEL GONZALES PRADA, DISTRITO DE VILLA EL  
SALVADOR, 2013.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

#### **AUTORES:**

**Br RUTH MILTER MONTALVO CURI  
Br. CARMELITA ADINA SUAREZ FALCÓN**

#### **ASESOR:**

**Mg. CASIMIRO ESCALANTE ABANTO**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A Dios por iluminar nuestras mentes,  
A nuestros padres abnegados por su  
paciencia y cariño,  
A nuestros amados hijos, quienes motivan  
nuestra permanente superación y  
nuestros inolvidables maestros por sus  
sabias enseñanzas.  
A todos dedicamos nuestros logros.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad César Vallejo por habernos brindado la oportunidad de formarnos y crecer más profesionalmente.

A nuestro querido profesor y amigo Mg. Escalante Abanto Casimiro, por sus sabias enseñanzas.

Al personal Directivo y Jerárquico, personal Docente y Administrativo de las Instituciones Educativas que nos brindaron todo su apoyo para realizar nuestra Investigación.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento del Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” , para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presentamos la tesis denominada: “Percepción del liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa N° 6068 Manuel Gonzales Prada, Distrito de Villa el Salvador, 2013.”, que tiene como finalidad dar a conocer los resultados obtenidos en el presente estudio y aportar al mejoramiento del nivel educativo de las Instituciones, dentro del ámbito en la cual estamos inmersas y nos sentimos responsables e identificadas con su engrandecimiento.

Este estudio consta de IV Capítulos. El Capítulo I plantea y formula el problema de investigación, da a conocer la justificación necesaria, apoyándose en los antecedentes, tanto nacionales como internacionales, para enunciar los objetivos generales y específicos. El Capítulo II desarrolla el marco teórico de cada una de las variables. El Capítulo III detalla el marco metodológico donde se definen las variables de estudio, conceptual y operacional, se precisa el método de estudio, el tipo y diseño de la investigación; describiendo la muestra, las técnicas, instrumentos de investigación y la metodología empleada para el procesamiento de los datos. El Capítulo IV describe los resultados obtenidos sobre las variables: El Liderazgo directivo y Clima Organizacional, además de la discusión a la que estos conducen.

Posteriormente se exponen las conclusiones a las que hemos logrado llegar después de haber discutido sobre ello; así como las recomendaciones que podemos brindar a la institución educativa estudiada.

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Las Autoras.

## ÍNDICE

|   | Página |
|---|--------|
| Dedicatoria   | ii     |
| Agradecimientos   | iii    |
| Presentación  | iv     |
| Índice  | v      |
| Índice de tablas  | vii    |
| Índice de figuras   | viii   |
| Resumen   | ix     |
| Abstract  | x      |
| Introducción  | ix     |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN                       |        |
| 1.1 Planteamiento del problema                              | 14     |
| 1.2 Formulación del problema                                | 17     |
| Problema general  | 17     |
| Problemas específicos                                       | 17     |
| 1.3 Justificación   | 18     |
| 1.4 Limitaciones  | 20     |
| 1.5 Antecedentes  | 20     |
| Antecedentes nacionales                                     | 20     |
| Antecedentes internacionales                                | 23     |
| 1.6 Objetivos   | 26     |
| Objetivo general  | 26     |
| Objetivos específicos                                       | 26     |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO                                  |        |
| 2.1. Primera variable: Percepción del liderazgo directivo   | 28     |
| 2.1.1. Fundamentos teóricos                                 | 28     |
| 2.1.2. Definición de percepción de liderazgo del director   | 32     |
| 2.1.3. Características inherentes al liderazgo              | 34     |
| 2.1.4. Los estilos de liderazgo                             | 38     |
| 2.1.5. Rasgos de los líderes y su relación con el liderazgo | 42     |
| 2.1.6. Dimensiones de la percepción del liderazgo directivo | 44     |
| 2.2. Segunda variable: Clima organizacional                 | 47     |

|  |     |
|--|-----|
| 2.2.1. Definición  | 47  |
| 2.2.2. Referentes para la definición de clima organizacional | 49  |
| 2.2.3. Teorías en el estudio del clima organizacional        | 51  |
| 2.2.4. Tipos de clima  | 55  |
| 2.2.5. Componentes del clima organizacional                  | 58  |
| 2.2.6. Propiedades del clima organizacional                  | 59  |
| 2.2.7. Importancia del clima organizacional                  | 60  |
| 2.2.8. Dimensiones del clima organizacional                  | 62  |
| 2.2.9. Efectos del clima organizacional                      | 64  |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO                             |     |
| 3.1. Hipótesis   | 67  |
| 3.1.1. Hipótesis general                                     | 67  |
| 3.1.2. Hipótesis específicas                                 | 67  |
| 3.2. Variables.  | 67  |
| 3.2.1. Definición conceptual.                                | 67  |
| 3.2.2. Definición operacional.                               | 68  |
| 3.2.3. Cuadro de operacionalización de las variables         | 69  |
| 3.2. Metodología.  | 70  |
| 3.2.1. Tipo y método de estudio.                             | 70  |
| 3.2.2. Diseño del estudio.                                   | 70  |
| 3.3. Población y muestra                                     | 72  |
| 3.3.1. Población   | 72  |
| 3.3.2. Muestra   | 72  |
| 3.4. Método de Investigación                                 | 73  |
| 3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos         | 73  |
| 3.6. Método de análisis de datos                             | 82  |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS                                      |     |
| 4.1 Descripción  | 85  |
| 4.2 Discusión  | 103 |
| CONCLUSIONES   | 106 |
| SUGERENCIAS  | 107 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                                   | 108 |
| ANEXOS   | 112 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | Página |
|---|--------|
| Tabla 1 Operacionalización de la variable Percepción del liderazgo                                  | 68     |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable Clima organizacional                                      | 69     |
| Tabla 3 Población   | 72     |
| Tabla 4 Baremo para el instrumento  | 75     |
| Tabla 5 VARIABLE 1: Percepción del liderazgo directivo  | 75     |
| Tabla 6 Criterio de confiabilidad valores   | 76     |
| Tabla 7 Baremo para el instrumento  | 77     |
| Tabla 8 VARIABLE 2: Clima organizacional  | 78     |
| Tabla 9 Criterio de confiabilidad valores   | 79     |
| Tabla 10 Pruebas de normalidad  | 79     |
| Tabla 11 Índices de correlación   | 81     |
| Tabla 12 Percepción del liderazgo directivo * Clima organizacional                                  | 83     |
| Tabla 13 Percepción del liderazgo directivo * Comunicación  | 84     |
| Tabla 14 Percepción del liderazgo directivo * Condicionales laborales                               | 86     |
| Tabla 15 Percepción del liderazgo directivo * Autorrealización                                      | 87     |
| Tabla 16 Percepción del liderazgo directivo * Involucramiento laboral                               | 89     |
| Tabla 17 Correlación de Spearman: Percepción del liderazgo<br>directivo y Clima organizacional      | 92     |
| Tabla 18 Correlación de Spearman: Percepción del liderazgo<br>docente y niveles de comunicación     | 93     |
| Tabla 19 Correlación de Spearman: Percepción del liderazgo<br>directivo y condiciones laborales     | 95     |
| Tabla 20 Correlación de Spearman: Percepción del liderazgo<br>directivo niveles de autorrealización | 97     |
| Tabla 21 Correlación de Spearman: percepción del liderazgo<br>directivo e Involucramiento laboral   | 101    |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   | Página |
|---|--------|
| Figura 1: Percepción del liderazgo directivo * Clima organizacional       | 85     |
| Figura 2: Percepción del liderazgo directivo * Comunicación               | 87     |
| Figura 3: Percepción del liderazgo directivo * Condicionales<br>laborales | 88     |
| Figura 4: Percepción del liderazgo directivo * Autorrealización           | 90     |
| Figura 6: Percepción del liderazgo directivo* Involucramiento<br>laboral  | 92     |
| Figura 7: Diagrama de dispersión  | 94     |
| Figura 8: Diagrama de dispersión  | 96     |
| Figura 9: Diagrama de dispersión  | 98     |
| Figura 10: Diagrama de dispersión   | 100    |
| Figura 11: Diagrama de dispersión   | 102    |



## RESUMEN

La presente investigación titulada *Percepción del liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa N° 6068 Manuel Gonzales Prada, Distrito de Villa el Salvador, 2013*, tuvo como objetivo principal de determinar la relación que existe entre la percepción del liderazgo directivo con el clima organizacional en el personal docente y administrativo.

Estudio no experimental en la cual se planteó la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Institución Educativa N° 6068 Manuel Gonzales Prada, distrito de Villa el Salvador, 2013.

Para medir las variables se utilizaron dos cuestionarios, que fue aplicado a 102 docentes; en función al objetivo general, se logró determinar la relación que existe entre las variables, por lo tanto quedó demostrado que existe relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo con el clima organizacional en el personal docente y administrativo.

Palabras clave: Percepción del liderazgo directivo – Clima organizacional.

## **ABSTRACT**

This research entitled Perception of managerial leadership and organizational climate in the faculty and staff of the school No. 6068 Manuel Gonzales Prada, District of Villa El Salvador, 2013, had as main objective to determine the relationship between the perception of executive leadership with the organizational climate in teaching and administrative staff.

Experimental study in which it was hypothesized: There is direct and significant relationship between the perception of managerial leadership to the organizational climate in the faculty and staff of School No. 6068 Manuel Gonzales Prada, district of Villa El Salvador, 2013.

To measure the variables used two questionnaires, which was applied to 101 teachers, according to the general objective, it was determined the relationship between the variables, therefore demonstrated that direct and significant relationship exists between the perception of managerial leadership with the organizational climate in teaching and administrative staff.

Keywords: Perception of managerial leadership - Organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: *Percepción del liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa N° 6068 Manuel Gonzales Prada, Distrito de Villa el Salvador, 2013*, es un estudio que responde al interés de determinar la relación entre la percepción del liderazgo directivo y el clima organizacional, como elementos esenciales para el mejoramiento continuo del Clima organizacional.

Por un lado, el liderazgo imprescindible para que el Director conduzca adecuadamente la I.E y por otro lado el clima organizacional que merece ser lúcido, transparente donde reine el respeto y ayuda mutua a fin de optimizar los servicios educativos, mejorar también los aprendizajes, el desenvolvimiento profesional de los docentes y en el ofrecimiento de una oportuna y consistente información para una acertada toma de decisiones sobre todo, curriculares, acciones técnico pedagógicas y asesoramiento que contribuyan al mejoramiento del aprendizaje significativo.

Debemos tener presente que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Es por ello la importancia del liderazgo continuo en el desempeño de los docentes y del personal directivo porque ayudará a mejorar el quehacer en el aula. Este constante cambio en el que se desarrolla la tarea educativa nos obliga a analizar una reflexión profunda del desempeño de los docentes, para valorar el liderazgo y su desempeño a fin de establecer mejoras. La investigación comprende:

El Capítulo I, en relación al Problema de Investigación plantea, formula y justifica el problema; que conlleva a formular los objetivos de la investigación.

Capítulo II, sobre el Marco Teórico, expone las teorías universales que sustentan el presente estudio corroborados por otros estudios similares, tanto extranjeros como nacionales.

En el Capítulo III, se expone: la metodología, el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que utilizamos y el software estadístico que se usó para el procesamiento de los datos. Además, se presentan las características de la población y la muestra, así como las hipótesis que hemos planteado valiéndonos del marco teórico y que hemos contrastado a través de los instrumentos que respaldan científicamente nuestra investigación.

En el Capítulo IV, se presenta el análisis de los resultados de la investigación para luego discutirlos a la luz de las diversas teorías científicas. Seguidamente se exponen las conclusiones y sugerencias a las que llegamos, al término de la ejecución de la investigación. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional.

Los resultados permitieron comprobar que las hipótesis planteadas: una general y las específicas, son verdaderas; es decir, la percepción del liderazgo directivo y el clima organizacional se relacionan entre si significativamente. Asimismo, cada una de las dimensiones seleccionadas de la variable liderazgo directivo se relaciona de manera significativa en el clima organizacional.